

## Relations industrielles Industrial Relations



# Changements dans les législations du travail au Canada Changes in Canada Labour Law

Michel Gauvin et Geoffrey Brennan

Volume 44, numéro 3, 1989

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050523ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050523ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Gauvin, M. & Brennan, G. (1989). Changements dans les législations du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 44(3), 723–727. <https://doi.org/10.7202/050523ar>

Résumé de l'article

Changements dans les législations du travail au Canada

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1989

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

Érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

## ***Changements dans les législations du travail au Canada***

***1<sup>er</sup> mars au 31 mai 1989***

### **Nouveau-Brunswick**

**Loi modifiant la Loi relative aux relations de travail dans les services publics**  
Projet de loi 45; Sanctionné: 08/12/88

La loi prévoit que toute convention collective, conclue après le 1<sup>er</sup> avril 1989 ou qui demeure en vigueur deux ans après cette date, doit contenir des dispositions concernant le changement technologique. Entre autres choses, ces dispositions définissent le changement technologique, obligent l'employeur à donner un avis préalable raisonnable du changement technologique à l'agent négociateur, et décrivent le contenu de l'avis. Si les parties sont incapables de s'entendre relativement aux dispositions à inclure dans la convention concernant le changement technologique, sur demande de l'une des parties au président de la Commissions des relations de travail dans les services publics leurs désaccords sont soumis à l'arbitrage devant le Tribunal d'arbitrage des services publics en vue d'une règlement définitif, sans arrêt de travail. Les parties à une convention peuvent être dispensées de ces dispositions en mentionnant expressément dans leur convention collective qu'elles conviennent d'un avantage, d'un privilège, d'un droit ou d'une obligation au lieu d'appliquer les dispositions sur le changement technologique contenues dans la loi.

**Loi modifiant la Loi sur les relations industrielles** Projet de loi 46; Sanctionné: 08/12/88

La loi prévoit que toute convention collective, conclue après le 1<sup>er</sup> avril 1989 ou qui demeure en vigueur deux ans après cette date, doit contenir des dispositions concernant le changement technologique. Entre autres choses, ces dispositions définissent le changement technologique, obligent l'employeur à donner un avis préalable raisonnable du changement technologique à l'agent négociateur, et décrivent le contenu de l'avis. Si les parties sont incapables de s'entendre relativement aux dispositions à inclure dans la convention concernant le changement technologique, l'une des parties peut présenter à l'autre un avis à l'effet que leurs désaccords sont soumis à l'arbitrage exécutoire sans arrêt de travail. Les parties à une convention peuvent être dispensées de ces disposi-

---

\* Cette chronique a été préparée par Michel GAUVIN et Geoffrey BRENNAN de la Direction des Relations fédérales-provinciales, Travail Canada.

The information contained in this article is available in English under the title *Index of Labour Legislation*, from Federal/Provincial Relations, Labour Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0J2

tions en mentionnant expressément dans leur convention collective qu'elles conviennent d'un avantage, d'un privilège, d'un droit ou d'une obligation au lieu d'appliquer les dispositions sur le changement technologique contenues dans la loi.

Les dispositions mentionnées ci-haut ne s'appliquent pas à l'industrie de la construction.

**Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi    Projet de loi 64; Sanctionné: 08/12/88**

Cette loi modifie la Loi sur les normes d'emploi afin d'y effectuer des améliorations notables au chapitre des conditions de travail des employés à temps partiel et des autres employés en général. Des modifications importantes ont trait aux préavis de cessation d'emploi, au recouvrement des salaires impayés, ainsi qu'aux congés d'adoption, de paternité et de décès.

La définition d'«employeur» est clarifiée et étendue de manière à inclure les employeurs tels que définis par la Loi relative aux relations de travail dans les services publics. La définition de «rémunération» est élargie pour inclure les jours fériés payés et l'indemnité compensatrice de jours fériés payés et l'indemnité compensatrice de jours fériés et, en raison de cette modification, ces formes de rémunération sont exclues de ce que comprend le «salaire». Diverses modifications de concordance sont faites à la loi afin de substituer les termes «rémunération» et «salaire» aux termes précédemment utilisés et de manière à établir clairement comment est calculé le traitement. De plus, l'on retrouve des dispositions pour donner préséance aux conventions collectives ou aux contrats de travail lorsque les avantages qu'ils contiennent, s'ils sont pris dans leur ensemble, sont au moins aussi généreux que ceux que contient la loi.

Plusieurs modifications donnent aux travailleurs à temps partiel un meilleur accès aux droits que contient la loi. L'exigence qu'un salarié ait habituellement travaillé cinq heures ou plus par jour pour avoir droit à une période de repos hebdomadaire a été réduite à trois heures par jour. En ce qui concerne l'admissibilité aux jours fériés payés, l'exigence d'avoir travaillé au moins 15 jours pendant la période de 30 jours civils qui précède immédiatement le jour férié a été abolie. De plus, les exigences d'avoir travaillé au moins 19 jours par mois pour avoir droit à un crédit d'un jour de congé annuel pour ce mois et d'avoir travaillé plus de 24 heures par semaine pour avoir droit à un congé annuel ont également été supprimées. En outre, l'élimination de ces exigences a rendu caduque la disposition prévoyant le versement de quatre pourcent de son salaire à un salarié qui n'était pas admissible à un congé annuel; cette disposition a été abrogée.

Par ailleurs, un salarié, autre qu'un salarié de l'entreprise hôtelière ou d'une opération continue, est assuré de recevoir une indemnité compensatrice pour avoir travaillé un jour férié sans égard au fait que le salarié a droit ou non à un jour férié payé.

Cette loi prévoit également une protection contre un licenciement abusif et autres actions injustifiées de la part de l'employeur dans le cas où des salariés donnent des renseignements ou des éléments de preuve contre un employeur relativement à une allégation d'infraction par l'employeur d'une loi fédérale ou provinciale ou d'un règlement.

Cette loi élargit les dispositions concernant les préavis de cessation d'emploi ou de mise à pied de groupe. Un employeur doit, en ce qui concerne tous les salariés touchés, qu'ils soient ou non régis par une convention collective, donner un avis d'au moins six semaines au Ministre, aux salariés affectés et, s'il y a lieu, à l'agent négociateur. Auparavant, l'avis au Ministre était de quatre semaines et donné seulement lorsque les salariés touchés étaient couverts par une convention collective. En outre, cette loi prévoit que, lorsque la période de préavis prévue par une convention collective est plus longue que celle prévue à la loi, la convention collective a préséance.

Plusieurs modifications ont été faites quant aux dispositions relatives au versement des salaires. Désormais, lorsqu'il paye un salarié, un employeur doit lui verser la totalité du salaire qu'il a gagné jusqu'au septième jour civil qui précède la date du paiement, plutôt que jusqu'au cinquième jour ouvrable comme c'était le cas auparavant. Un privilège statutaire peut être constitué sur les biens réels et personnels d'un employeur insolvable relativement à la rémunération due à un salarié. Le Directeur des normes d'emploi peut émettre un certificat faisant état des sommes dues et payables à un salarié jusqu'à concurrence de toute la rémunération due au salarié pour les deux semaines précédant immédiatement la délivrance du certificat, 75 pourcent de la rémunération pour les troisième et quatrième semaines, 50 pourcent pour les cinquième et sixième semaines et 25 pourcent pour les septième et huitième semaines. Le Directeur peut ensuite déposer le certificat auprès du conservateur des titres de propriété du comté ou des comtés dans lesquels l'employeur fait affaires ou est propriétaire de biens, et, une fois déposé, ce certificat constitue un privilège en faveur du salarié donnant priorité sur chaque réclamation, droit de rétention, privilège ou charge de toute personne y compris ceux et celles de la Couronne, d'une corporation de la Couronne ou d'un organisme de la Couronne. Les privilèges pour salaires impayés prennent rang sur un pied d'égalité lorsque plus d'un privilège a été constitué à l'égard du même employeur. Une copie du certificat peut également être déposée au greffe de la Cour du Banc de la Reine et, lorsqu'ainsi inscrite et enregistrée, elle peut être exécutée par le Directeur comme un jugement de cette Cour contre l'employeur. Lorsqu'une somme est versée par un employeur au Directeur, ce dernier doit faire libérer entièrement ou partiellement, selon le cas, le privilège et procéder à la distribution de cette somme, qui sera faite au prorata s'il ne s'agit que d'un règlement partiel de la dette.

Par ailleurs, cette loi prévoit que dans le cas du décès ou de maladie grave de la mère d'un nouveau-né, le père a droit à un congé sans solde de 17 semaines moins toute période de congé utilisée dans les faits par la mère, ou à toute période plus courte demandée par le père. Un congé d'adoption sans solde d'au plus 17 semaines est disponible à l'un ou l'autre des parents adoptifs, débutant au plus tôt à la date à laquelle l'enfant devient à la charge et sous la garde du salarié et se terminant au plus tard 18 semaines après cette date. De plus, un congé parental sans solde d'une durée d'au plus sept jours civils consécutifs est disponible à l'autre parent adoptif, si ce dernier est également un salarié au sens de la loi. Ce congé doit être pris au cours de la période allouée pour le congé d'adoption. De même, un congé de paternité est disponible. Ce congé sans solde est également d'une durée d'au plus sept jours civils consécutifs. En outre, un congé de décès sans solde d'une durée maximale de trois jours civils consécutifs doit être accordé lors du décès d'un proche parent et d'un jour s'il s'agit du décès de certains autres parents.

Il est interdit à un employeur de licencier, de suspendre ou de mettre à pied un salarié qui a obtenu un congé en vertu de la loi, pour des raisons découlant uniquement du congé. Un salarié à qui un congé a été accordé continue d'accumuler l'ancienneté pendant le congé, sauf dans des circonstances telles que le salarié aurait quand même été licencié, suspendu ou mis à pied si le congé n'avait pas été accordé. Enfin, cette loi prévoit qu'un salarié est réputé avoir travaillé un jour de congé annuel et un jour férié pour lesquels le salarié a été payé.

Cette loi est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 1989.

**Loi modifiant la Loi sur les relations industrielles** Projet de loi 73; Sanctionné: 08/12/88

Entrée en vigueur à la date où elle a été sanctionnée, cette loi a apporté des changements au processus de négociations collectives s'appliquant aux policiers municipaux et régionaux. Ces employés et leurs employeurs ne peuvent plus avoir recours à la grève ou au lock-out. En vertu du nouveau processus, si des négociations ont eu lieu entre les parties et qu'un conciliateur ou un médiateur n'a pas réussi à les amener à s'entendre et si le Ministre est d'avis que les parties ont négocié de bonne foi mais qu'il est peu probable qu'on en arrive à une entente dans un délai raisonnable, à la demande de l'une des parties, il autorise la constitution d'un conseil d'arbitrage ou la nomination d'un arbitre, si les parties le demandent. Un tel conseil d'arbitrage ou arbitre règlera le différend. Auparavant, le lieutenant gouverneur en conseil avait le pouvoir d'interdire une grève ou un lock-out et d'exiger l'arbitrage exécutoire afin de protéger la sécurité du public.

En plus des changements apportés à la Loi sur les relations industrielles, des modifications à la Loi sur la police établissent une procédure d'arbitrage en vue de remplacer le Comité d'appel en matière de discipline de la police relativement aux appels des sanctions imposées aux membres des corps policiers.

En outre, en vertu de modifications à la Loi sur la police et à la Loi relative aux relations de travail dans les services publics, on abroge des dispositions qui déterminent les questions pouvant faire l'objet de négociations lorsque des corps policiers municipaux ou régionaux, ou les membres de la Patrouille routière du Nouveau-Brunswick sont en cause.

## **Québec**

**Loi modifiant la Loi sur la santé et la sécurité du travail** Projet de loi 65; Sanctionné: 23/12/88

Cette loi a pour objet de modifier la Loi sur la santé et la sécurité du travail afin de permettre l'application, au Québec, du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT).

La loi crée de nouvelles obligations pour les employeurs à l'égard de certains produits qui peuvent constituer un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs. Afin d'assurer une utilisation sécuritaire de ces produits, l'employeur doit fournir à ses travailleurs certaines informations les concernant, au moyen d'étiquettes, de fiches signalétiques et d'un programme de formation et d'information appropriés.

L'employeur peut cependant, à certaines conditions, être exempté de l'obligation de divulguer sur une étiquette ou une fiche des informations de nature confidentielle en soumettant une demande de dérogation à un organisme désigné par le gouvernement. La décision rendue par celui-ci peut faire l'objet d'un appel.

Enfin, la loi confère à la Commission de la santé et de la sécurité du travail et au gouvernement les pouvoirs réglementaires nécessaires à sa mise en application.

La loi est entrée en vigueur le 22 mars 1989, sauf en ce qui concerne la partie de l'article 2 établissant l'article 62.1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 1989. L'article 62.1 de la loi amendée prévoit qu'un employeur ne peut permettre l'utilisation, la manutention ou l'entreposage d'un produit contrôlé à moins de fournir à ses travailleurs certaines informations les concernant, au moyen d'étiquettes, de fiches signalétiques et d'un programme de formation et d'information appropriés.

Décrets prolongeant et modifiant le Décret de la construction en vertu de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction D. 634-89 D. 638.89; Gazette: 03/05/89

Le Décret de la construction a été prolongé et modifié avec l'assentiment de l'Association des entrepreneurs en construction du Québec et d'associations représentant plus de 50% des salariés.

Le Décret qui devait expirer le 30 avril 1989 a été prolongé jusqu'au 30 avril 1990. À compter du 1<sup>er</sup> mai 1989, les taux de salaire ont été augmentés d'environ 5% en moyenne. En outre, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1990, il y aura une hausse des contributions patronales au régime de retraite afin de permettre l'abaissement de l'âge de la retraite jusqu'à concurrence de 58 ans.

## LES CHARTES DES DROITS ET LES RELATIONS INDUSTRIELLES

**Préface**, Laurent BÉLANGER — Introduction, Rodrigue BLOUIN, Gilles FERLAND, Gilles LAFLAMME, Alain LAROCQUE, Claude RONDEAU — *Les fondements de la société libérale, les relations industrielles et les Chartes*, Guy ROCHER — *Droits collectifs et droits individuels: les situations française, américaine et anglaise*, Jacques ROJOT — *La gestion de l'embauche, de la promotion et du licenciement revue et corrigée par les Chartes*, Jean-Louis BERGERON — **Commentaires**, Claude DUCHARME, Dominique LECLERCQ et Juanita WESTMORELAND-TRAORE — *À travail équivalent, salaire égal: un droit difficile à appliquer*, Ginette DUSSAULT — *Le Canadien National: un cas riche d'enseignements* — Suzanne P. BOIVIN — **Commentaires**, Monique SIMARD et Marie TELLIER — *Le régime des rapports collectifs et les Chartes*, Alain BARRÉ — *Les moyens de pression: les Chartes en redéfinissent-elles les limites?*, Jacques DESMARAIS — **Commentaires**, Gilles DULUDE, Catherine LOUMÈDE et Jean-Claude PARROT — *L'actualisation du mouvement syndical*, Marcel PÉPIN — **Commentaires**, Mona-Josée GAGNON, Ernest LEBEAU et Raymond JOHNSTON — *Statut et pouvoirs des organismes du travail au regard des Chartes*, Patrice GARANT — **Table ronde**, *Les Chartes impliquent-elles un réalignement des politiques syndicales et patronales?*, Ghislain DUFOUR, Louis LABERGE et Gérald LAROSE.

ISBN 2-7637-7170-X

1 volume, 1988, 284 pages, \$25.00

Les Presses de l'Université Laval

Cité universitaire

C.P. 2447, Québec, P.Q., Canada  
G1K 7R4